

Gewerkschaft als internationale soziale Bewegung: das ExChains-Netzwerk in der Bekleidungsindustrie

Fütterer, Michael

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fütterer, M. (2016). Gewerkschaft als internationale soziale Bewegung: das ExChains-Netzwerk in der Bekleidungsindustrie. *PERIPHERIE - Politik, Ökonomie, Kultur*, 36(2), 201-223. <https://doi.org/10.3224/peripherie.v36i142-143.24677>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Michael Fütterer

Gewerkschaft als internationale soziale Bewegung: Das ExChains-Netzwerk in der Bekleidungsindustrie

Keywords: globalization, unions, social government unionism, Garment Industry, NGOization

Schlagwörter: Globalisierung, Gewerkschaften, Social Movement Unionism, Bekleidungsindustrie, NGOisierung

Wenn in gegenwärtigen kritischen Diskussionen von Internationalismus und Solidarität geredet und nach den Möglichkeiten grenzüberschreitender sozialer Kämpfe gefragt wird, bleibt die Gewerkschaftsbewegung meist außen vor. In den wissenschaftlichen und gewerkschaftlichen Debatten um ihre Erneuerung spielt internationale Solidarität eigentümlicherweise nur eine untergeordnete Rolle. Nur wenige Autor*innen befassen sich explizit mit der Frage, wie grenzüberschreitende gewerkschaftliche Kämpfe geführt und entsprechende Strategien entwickelt werden können, die auf der Eigenaktivität der Arbeiter*innen beruhen. Internationale Solidarität taucht zumeist in Form von Lernprozessen über erfolgsversprechende Organisierungswerkzeuge oder in den Versuchen auf, Mindeststandards für Arbeitsbedingungen in Form globaler Rahmenabkommen festzuschreiben und dadurch Mechanismen zu schaffen, in denen zukünftig Konflikte reguliert werden könnten (McCallum 2015; Dörre & Schmalz 2013: 25ff; Lerner 2007). Die jüngere Theoriebildung hat der Arbeiter*innen-Bewegung ohnehin die Befähigung zum Internationalismus abgesprochen und andere Akteur*innen an ihre Stelle gesetzt (Hierlmeier 2006). Der Marx'sche Aufruf „Proletarier aller Länder vereinigt euch“ scheint vergessen.

Gleichzeitig machen die zunehmende Weltmarktkonkurrenz, transnationale Produktionsnetzwerke, gewerkschaftlicher Wettbewerbskorporatismus, die Macht transnationaler Konzerne und die globale Ausweitung von Lohnarbeit als gesellschaftliches Verhältnis bei gleichzeitig zunehmender Fragmentierung der Arbeiter*innen veränderte gewerkschaftliche Strategien und gemeinsame, grenzüberschreitende Kämpfe notwendiger denn je (Huhn 2015: 12; Hürtgen 2015). So genannter *social movement unionism* gilt dabei vielen als Möglichkeit, entsprechende Strategien zu entwickeln

und den Anspruch auf internationale Solidarität zwischen Arbeiter*innen zu verwirklichen. Er meint den Aufbau einer Gewerkschaftsbewegung, die die Trennung von Politik und Ökonomie aufheben, grundlegende gesellschaftliche Veränderungen erkämpfen und dies durch die Selbstemanzipation der Arbeiter*innen erreichen will (Huhn 2015; Gindin 2013; Moody 1997).

Die globale Bekleidungsindustrie ist ein prägnantes Beispiel für die Entwicklung des globalen Kapitalismus und die Notwendigkeit erneuerter, grenzüberschreitender Zusammenarbeit: In *sweatshops* im Globalen Süden produzieren zumeist weibliche Beschäftigte zu miserablen Bedingungen Kleidung für transnationale Hersteller, die die Mode von prekär arbeitenden Einzelhandelsbeschäftigten im Globalen Norden verkaufen lassen. Obwohl rechtlich unabhängig, werden die Arbeitsbedingungen bei den Zulieferfabriken faktisch von den Abnehmern bestimmt und die Produktionsnetzwerke zu ihrem Vorteil organisiert. Bislang waren Gewerkschaften vielerorts zu schwach, um wirksam Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in diesem Wirtschaftszweig zu nehmen – und zwar nicht nur im Globalen Süden.

In der globalen Bekleidungsindustrie ist das *ExChains-Netzwerk* aktiv. Darin kooperieren Gewerkschafter*innen aus Indien, Bangladesch und Sri Lanka mit Betriebsräten und Gewerkschafter*innen aus dem Bekleidungseinzelhandel in Deutschland. Ziel ist es, durch die Zusammenarbeit der Beschäftigten die eigene Gewerkschaftsarbeit zu stärken, Selbstorganisation zu befördern und unmittelbar betriebliche Kämpfe mit Kämpfen um eine Transformation von Gesellschaft zu verbinden. ExChains ist Teil des internationalen Gewerkschafter*innen-Netzwerks *Transnationals Information Exchange* (TIE).

Dieser Beitrag diskutiert die Arbeit von TIE und ExChains und unternimmt eine vorläufige Reflexion über deren Grenzen und Potenziale. Die vorgebrachten Überlegungen und Argumente entstammen gemeinsamen Diskussionen und Analysen aus dem Netzwerk, dem auch der Autor angehört. Sie wurden auf einer Reihe von internationalen Treffen in Südasien entwickelt. An den Treffen nahmen Betriebsratsmitglieder aus dem Einzelhandel und Vertreter*innen des TIE-Netzwerks aus Deutschland sowie Funktionär*innen und Basisaktivist*innen der Gewerkschaften des Netzwerkes aus Indien, Sri Lanka und Bangladesch teil. Die Überlegungen und Argumente spiegeln die ersten Ergebnisse dieses gemeinsamen, systematischen Reflexionsprozesses wider. Dieser Prozess sowie der Artikel orientieren sich an einem Vorgehen, das in Anlehnung an Lothar Hack (1989: 89) als Terrassenkonzeption bezeichnet werden kann. Auf der Grundlage erster Diskussionen zwischen Teilnehmer*innen der Netzwerktreffen und dem Autor wurden erste Thesen entwickelt. Im Anschluss daran hat der Autor weitere Gespräche und Interviews mit Gewerkschafter*innen und

Aktivist*innen aus dem Netzwerk geführt und die Überlegungen präzisiert. Die Aussagen, Argumente und Interpretationen wurden anschließend in erneuten Diskussionen im Netzwerk überprüft und ergänzt sowie durch weiteres Material und unter Bezugnahme auf aktuelle Forschungsarbeiten erweitert.

Der vorliegende Artikel stellt die jüngeren Entwicklungen im Netzwerk vor und ordnet sie in die Debatte um *social movement unionism* und internationale Solidaritätskampagnen für bessere Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie ein. Zunächst skizziert er den Begriff und die Praxis des *social movement unionism* und fragt, wie dieser innerhalb des TIE-Netzwerkes verstanden wird. Im Anschluss daran diskutiert er drängende Herausforderungen für gewerkschaftliche Organisation in der Bekleidungsindustrie sowie für internationale Solidarität. Danach erörtert er die Arbeit des ExChains-Netzwerkes sowie die Versuche, sich diesen Herausforderungen zu stellen. Der Artikel endet mit einem Ausblick auf die weitere Arbeit des Netzwerkes.

TIE: die Suche nach einem internationalen *social movement unionism*

Lange Zeit war es relativ ruhig um *social movement unionism* und nur wenige Beiträge befassten sich systematisch mit entsprechenden Erfahrungen und Perspektiven (Moody 1997; Waterman 1998). In jüngerer Zeit spielt der Begriff wieder eine größere Rolle, auch wenn darunter in diesen Debatten oftmals eine Spielart des *organizing* verstanden oder der Begriff auf Gewerkschaften angewendet wird, die sich Methoden und Themen sozialer Bewegungen aneignen (Dörre 2008: 5; Brinkmann u.a. 2008). In diesem Kontext wird er gerne gegen den sogenannten *business unionism* vorgebracht, der sich auf Arbeitsbedingungen im engeren Sinne beschränkt (Voss 2013: 62ff).

Solche Abgrenzungen wurden schon frühzeitig kritisiert, da sie das gewerkschaftspolitische Potenzial des Begriffes *social movement unionism* verringerten sowie die Praxis darauf reduzierten, die bestehenden Gewerkschaften wiederzubeleben; sie nähmen zudem die grundlegenden Veränderungen der Ausgangsbedingungen gewerkschaftlicher Arbeit nicht ausreichend zur Kenntnis (Waterman 2004: 223f). Dennoch hatte die Unterscheidung zumindest ihren instrumentellen Nutzen in der Abgrenzung von einem engen Gewerkschaftsverständnis und eröffnete die Diskussion um die Ausrichtung von Gewerkschaftsbewegung. Doch mittlerweile verschleiert sie mehr, als dass sie zur Erkenntnis beiträgt (Gindin 2015: 27). Es gebe mittlerweile kaum mehr eine Gewerkschaftsbewegung, die sich nicht als soziale Bewegung begreift, internationale Kontakte pflegt, bei Bedarf konfliktorientiert auftritt und entsprechende Taktiken anwendet.

Dieser Artikel schließt an ein Verständnis von *social movement unionism* an, das über zusätzliche Themen und Taktiken für Gewerkschaften hinausgeht und an bestimmte gewerkschaftliche Kämpfe und Erfahrungen anknüpfen will. Der Begriff und die damit verbundenen Praxisformen stehen hier in engem Zusammenhang mit den neuen Gewerkschaftsbewegungen der 1980er Jahre in Brasilien, Südafrika und Südkorea sowie mit den Suchprozessen nach einer anderen Gewerkschaftspraxis, die ihre Ausgangspunkte in den Phasen der Arbeiter*innen-Kämpfe der 1960er und 1970er Jahre hatten. Beispiele für diese Suchprozesse sind die *shop-steward*-Bewegung in Großbritannien, der Bewegung der Fabrikdelegierten und *comitati di base* in Italien und die betrieblichen Basisgruppen in der Auto- und Chemieindustrie in Deutschland (Moody 1997: 201ff; Huhn 2015: 92ff).

Ziel dieser Bewegungen war es, eine klassenorientierte Gewerkschaftsbewegung aufzubauen, die die klassische Trennung von politischen und ökonomischen Kämpfen zurückweist, umfassend die Lebensverhältnisse von Arbeiter*innen thematisiert sowie die Selbsttätigkeit und Selbstorganisation der Arbeiter*innen am Arbeitsplatz und darüber hinaus entfaltet, um menschliche Emanzipation zu ermöglichen. Dem liegt die Idee zugrunde, dass die Befreiung von Lohnarbeit und Herrschaft nur von den Beherrschten selbst bewerkstelligt werden kann.

Aus der Perspektive des *social movement unionism* sind Klassenverhältnisse und Lohnarbeit mehr als Ungleichheit und Diskriminierung. Vielmehr bedeutet Lohnarbeit Aneignung und Transformation der produktiven Kapazitäten von Arbeiter*innen durch das Kapital (Gindin 1998: 78). Im Lohnarbeitsprozess werden tendenziell nur diejenigen Potenziale durch das Kapital befördert, die für den Verwertungsprozess nützlich sind. Dies bedeutet, dass kreative Potenziale, Ideen, Gesellschaft und Arbeit anders zu organisieren und vielfältige Bedürfnisse jenseits der Lohnarbeit in ihr keinen Platz haben – vorausgesetzt sie lassen sich nicht irgendwie verwerten, und selbst dann bildet ihre Verwertbarkeit die Richtschnur ihrer Entwicklung (Negt & Kluge 1992: 110). Damit sind notwendig tägliche Erfahrungen der Verletzungen von Würde im Arbeitsprozess sowie die Entfremdung von eigenen Potenzialen verbunden. Zugleich sind die Arbeiter*innen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern, auf die Aneignung ihrer Arbeitskraft durch das Kapital angewiesen.

Die Entfaltung dieser Kapazitäten und damit notwendig auch die Überwindung von Lohnarbeit sind aber unabdingbar für gesellschaftliche Emanzipation. Dazu müssen enorme Handlungskapazitäten aufgebaut werden, was in Gewerkschaften geschehen könne. Klassischerweise zielten Gewerkschaften aber vor allem darauf ab, Kompensationen in Form von höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu

erkämpfen, nicht jedoch darauf, die kapitalförmige Aneignung menschlicher Kapazitäten zu hinterfragen und entsprechende Praxisformen zu befördern (Gindin 1998: 78). Geradezu klassisch war dies im Fordismus ausgeprägt, in dem sich ein Gewerkschaftstypus herausbildete, der regelmäßige Lohnsteigerungen im Austausch gegen den Erhalt von Arbeitsdisziplin und Produktivitätssteigerungen garantierte (Köhnen 2000: 21, 153).

Die Betonung von Selbstorganisation und gemeinsamen Kämpfen im *social movement unionism* erhält vor diesem Hintergrund ihre besondere Bedeutung. Diese Praxisformen sind nicht bloß unabdingbar für die Verbesserung der Lebensbedingungen von Arbeiter*innen, sondern gemeinsames, solidarisches Handeln ermöglicht die Entfaltung eben jener menschlichen Potenziale, die für grundlegende gesellschaftliche Veränderung notwendig sind (Lebowitz 1992: 142f). In gemeinsamen sozialen Kämpfen produzieren sich die Subjekte selbst als andere Subjekte mit neuen Bedürfnissen und entwickeln gemeinsam notwendige Kapazitäten, um anders zu handeln (ebd.). Hierbei erhält kritische Gesellschaftstheorie eine besondere Bedeutung, weil sie hilft, die Grenzen der Kämpfe zu bestimmen und Wege zu deren Überschreitung zu finden. Dies macht zudem deutlich, dass Rassismus und Sexismus keine nebeneordneten Widersprüche sind. Vielmehr ist deren Bekämpfung geradezu notwendig, um weitere gemeinsame Kämpfe zu entwickeln.

Wie kann nun aber angesichts der Umbrüche seit der Krise des Fordismus, die die Arbeiter*innen-Klasse vollständig verändert hat, dieser Anspruch aufrechterhalten werden bzw. wie können entsprechende Praxisformen entstehen? Schließlich haben neue Produktionsmethoden, transnationale Produktionsnetzwerke, neue betriebliche Kontrollformen, Migration, Prekarisierung, das Entstehen weitgehend gewerkschaftsfreier Branchen sowie die neue internationale Arbeitsteilung klassische Vertretungsformen von Arbeiter*innen-Interessen in Parteien und Gewerkschaften in Frage gestellt (Huhn 2015; Waterman 2004). Zugleich entstanden neue Widersprüche, Konflikterfahrungen und Bedürfnisse bei den Arbeiter*innen. Diese Veränderungen wären unzureichend beschrieben, würden sie nur als Erosion der fordistischen Arbeiter*innen-Klasse begriffen, die ohnehin nie derart homogen war, wie gemeinhin unterstellt wird (Moody 1997: 170). Vielmehr schaffen sie neue Qualitäten von gesellschaftlichen Konflikten, die von der Gewerkschaftsbewegung verstanden und aufgegriffen werden müssen, wenn sie sich als Bewegung erneuern will.

Mit den Veränderungen sind die klassischen Gewerkschaften als Organisationsform in die Krise geraten, die tiefer als bloßer Machtverlust reicht. Vielmehr sind die Grundlagen eines bestimmten Gewerkschaftstypus erodiert, der sich im Fordismus herausgebildet hatte (Waterman 2015: 34).

Dadurch veränderte sich die Funktionsweise von Gewerkschaften: Statt über „den Grad der Abkopplung der Lohnarbeiterexistenz von Marktrisiken, so wird in den Betrieben nun vor allem über das Maß an Beschäftigungs-, Einkommens- und Statusunsicherheit verhandelt, das den Arbeitern und Angestellten zugemutet werden soll“ (Dörre 2012: 10). Politisch sind die Gewerkschaften zumeist immer noch auf den erodierten Wohlfahrtskapitalismus ausgerichtet.

Dies meint nicht, dass sie verschwinden, auch wenn ihre Krise vielerorts noch immer dramatisch ist. In ihrer derzeitigen Verfassung erscheinen sie aber „nicht länger dazu in der Lage, adäquat auf das Ausmaß der Probleme zu reagieren, denen die Arbeiter*innen-Klasse gegenübersteht“ (Gindin 2013: 26). Würden keine Antworten gefunden – so Sam Gindin –, könne es nicht gelingen, lokale Konflikte zu überschreiten, auch wenn diese teils mit beeindruckender Militanz geführt würden. Bislang ist dies tatsächlich nicht gelungen, sodass sich mehrheitlich wettbewerbskorporatistische Strategien durchgesetzt haben, in denen betriebswirtschaftliche Konkurrenzlogiken von den Gewerkschaften und Beschäftigten geteilt werden (Candeias 2004: 182; Hürtgen 2015: 113f).

Angesichts der hier angestellten Überlegungen über den Charakter von Lohnarbeit sowie den Herausforderungen für Gewerkschaften bedeutet *social movement unionism* eine radikale Veränderung dessen, wie Gewerkschaftsbewegung arbeitet und wie sie sich begreift. Statt lediglich neue Werkzeuge und Taktiken zu verwenden, ginge es um eine alternative Orientierung jenseits einzelbetrieblicher Konkurrenzlogiken, um eine Veränderung des Verhältnisses zu den Mitgliedern, um eine andere Verwendung der finanziellen und personellen Ressourcen, um eine veränderte Bildungsarbeit, die hilft die Umbrüche zu verstehen und zu verarbeiten, um neue Beziehungen zu anderen sozialen Bewegungen, um eine Veränderung der alltäglichen betrieblichen Praxis sowie um ein verändertes Verhältnis zu politischen Parteien (Gindin 2015: 28).

In dieser Diskussion bzw. in diesen Auseinandersetzungen bewegt sich das TIE-Netzwerk seit seiner Gründung im Jahre 1978. Ausgangspunkt war die Einsicht von kritischen Wissenschaftler*innen, Gewerkschafter*innen und Aktiven aus anderen sozialen Bewegungen, dass der globale Kapitalismus mit dem Auftreten transnationaler Unternehmen eine neue Erscheinungsform gefunden hat, die analysiert werden sollte, um solidarische Gegenstrategien zu entwickeln (Huhn 2015: 55).¹ Transnationale Unternehmen und

1 Daher der Name *Transnationals Information Exchange*: Informationsaustausch über transnationale Unternehmen. Die Praxis hat sich seitdem stets verändert, der Name wurde aber beibehalten.

Standortkonkurrenz verlangten unabhängige gewerkschaftliche Antworten, ohne dabei zu negieren, dass sich die Handlungsbedingungen von Gewerkschaften grundsätzlich veränderten (Gindin 2004: 4).

Den beteiligten Akteur*innen wurde bald klar, dass ein reiner Informationsaustausch keineswegs ausreichen würde, um adäquate gewerkschaftliche und politische Antworten zu finden. In den genannten neuen Gewerkschaftsbewegungen des Globalen Südens sowie den oppositionellen Gewerkschaftsgruppen des Globalen Nordens wurden Verbündete sowie Anknüpfungspunkte für eine internationale betriebliche Praxis gefunden (Moody 1997: 227ff; Huhn 2015: 102ff). Jenseits der offiziellen Gewerkschaftsdiplomatie der internationalen Gewerkschaftsdachverbände wurde ein „selbsttätiger Internationalismus“ (Huhn 2015: 115) aufgebaut.

Im Laufe der Jahre haben sich die Arbeitsfelder und die beteiligten Gruppen und Akteur*innen innerhalb des TIE-Netzwerkes gewandelt. Waren es zu Beginn Gruppen und Aktive aus der Auto- und Chemieindustrie in Deutschland, USA, Großbritannien, Japan, Brasilien und Südafrika, kamen später Gewerkschaften aus der Türkei, Indien, Sri Lanka, Bangladesch und Malaysia dazu. Neben der Zusammenarbeit in Industrienetzwerken nahm mit dem Kakao-Netzwerk bereits früh die Arbeit entlang einer Wertschöpfungskette eine wichtige Rolle ein (ebd.: 170). Darin sollten Beschäftigte „aller Stufen der Produktionskette vom Rohstoff Kakao bis zum Endprodukt Schokolade zusammengebracht werden“ (ebd.). Gewerkschafter*innen und soziale Bewegungen aus den Niederlanden, Ghana, Malaysia und Brasilien waren beteiligt.

Mit den Veränderungen seit dem Ende des Fordismus kamen neue Themenfelder hinzu: Neue Produktionsmethoden – hier sei auf das Stichwort *lean production* verwiesen – veränderten die Bedingungen für Gewerkschaften grundlegend und die neuen Rationalisierungsformen brachten eine enorme Arbeitsverdichtung mit sich. Daher spielt mittlerweile die Frage nach betrieblichen Strategien gegen krankmachende Arbeitsbedingungen eine gewichtige Rolle. Gleichzeitig entstand mit dem ExChains-Netzwerk ein erneuter Anlauf, um eine gewerkschaftliche Zusammenarbeit entlang einer Produktionskette zu begründen.

Gleichzeitig geriet das TIE-Netzwerk in die gleiche Krise wie die übrige Gewerkschaftsbewegung. Die Basisinitiativen, auf denen das Netzwerk beruht, stehen vor den gleichen Herausforderungen, wie die etablierten gewerkschaftlichen Organisationen. Zugleich sollte es in ihnen um mehr als nur um eine kompromisslosere betriebliche Gewerkschaftsarbeit gehen, sondern um die Verbindung unterschiedlicher sozialer Kämpfe um Emanzipation. Diese Suchprozesse nach entsprechenden Antworten sollen konkreter anhand des ExChains-Netzwerkes im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen.

Zuvor werden einige zentrale Herausforderungen für Gewerkschaftsarbeit und internationale Solidarität in der globalen Bekleidungsindustrie diskutiert.

Herausforderungen für Gewerkschaftsarbeit in der globalen Bekleidungsindustrie

Es gibt mehrere Herausforderungen, denen Gewerkschaften in der globalen Bekleidungsindustrie begegnen müssen, wenn sie internationale Solidarität realisieren und grenzüberschreitende Kämpfe führen wollen. Die Bedingungen innerhalb dieser Industrie erschweren sowohl in der Produktion als auch im Verkauf den Aufbau von gewerkschaftlicher Handlungsmacht und internationaler Solidarität. Besonders Gewerkschaften aus der Produktion versuchten diese Schwäche mit öffentlichen Kampagnen auszugleichen. So konnten sie zwar kurzfristige Erfolge erzielen, ohne aber sich und die Beschäftigten dauerhaft zu stärken und strategische Antworten auf die Herausforderungen zu finden. In diesem Zusammenhang kann eine Entwicklung innerhalb der Gewerkschaften des Globalen Südens beobachtet werden, die in den Diskussionen im Netzwerk bislang als NGOisierung bezeichnet wird. Der Begriff geht auf Debatten aus feministischen, antirassistischen und Ökologie-Bewegungen zurück, die damit die Veränderung der jeweiligen Emanzipationsbewegungen beschreiben (Smith 2007: 13ff; Choudry & Kapoor 2013).

Die Bekleidungsproduktion ist ein Industriezweig, der weder hohe Investitionen noch teure Technik erfordert, sondern allein möglichst billige Arbeitskräfte benötigt. Daher hat sie ihre Produktion vor allem auf Länder konzentriert, in denen solche Arbeitskräfte in großer Menge zur Verfügung stehen. Einige Volkswirtschaften beruhen zu einem großen Teil auf diesem Industriezweig und sie sind abhängig von den dort erzielten Exporterlösen (Ferenschild & Schniewind 2016: 7f). Die Regierungen verzichten daher weitgehend auf die Kontrolle der Produktion.

Das hat es global agierenden Unternehmen bzw. Modemarken ermöglicht, Zulieferstrukturen zu schaffen, die einen niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, miserable Arbeitsbedingungen und ein niedriges Lohnniveau dauerhaft sichern.² In diesen Strukturen diktieren die Abnehmer Preis,

2 Aus Platzgründen wurde auf eine ausführliche Darstellung von Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsproduktion verzichtet. Die hohen Arbeitszeiten, die Überstunden, der enorme Arbeitsdruck, niedrige Löhne, sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz und Willkür durch Vorgesetzte sowie die Repression gegen Gewerkschafter*innen und jegliche Organisationsversuche sind hinlänglich bekannt und dokumentiert. Darin unterscheiden sich die Produktionsbedingungen in den verschiedenen Ländern kaum voneinander. Für die Beispiele Bangladesch, Indien und Sri Lanka s. z.B. Scheidhauer 2008; Bhattacharya 2014; Köhnen & Scheidhauer 2002 sowie die immer noch aufschlussreiche Studie Chapkis &

Qualität und Quantität der Produkte und vereinen mit Design und Entwicklung klassische Produzentenaufgaben auf sich. Dies vergrößert das Machtgefälle zusätzlich (Blöcker & Wortmann 2005). Die Bekleidungsunternehmen agieren dabei strategisch auf dem „Weltmarkt für Produktionsstandorte“ (Fröbel u.a. 1977: 30) und platzieren Aufträge in unterschiedlichen Ländern unter Berücksichtigung verschiedener Gesichtspunkte wie Arbeitskosten, vorhandene Infrastruktur oder Marktnähe bzw. Transportwege.

Die Fabrikarbeiter*innen wandern überwiegend aus ländlichen Gegenden in die Städte ein. Meist handelt es sich dabei um junge Frauen, in deren Familien Fabrikarbeit bislang unbekannt war und die kaum Aussichten auf andere Jobs haben (Köhnen & Scheidhauer 2002: 36). Dies ist kein Zufall: Die Bekleidungsindustrie beschäftigt gezielt verletzbare Teile der Arbeiter*innen-Klasse und setzt auf strenge Überwachung und Repression am Arbeitsplatz, um hohe Profite zu garantieren. Das erschwert es Gewerkschaften, die Arbeiter*innen auf Fabrikebene zu organisieren (Bhattacharya 2014; Scheidhauer 2008).

Am anderen Ende der globalen Zulieferkette sieht es strukturell ähnlich aus. Auch die Einzelhandelsbeschäftigten, die im Globalen Norden die im Globalen Süden hergestellte Kleidung verkaufen, sind in der Mehrzahl Frauen, häufig mit Migrationshintergrund, beschäftigt zu niedrigen Löhnen und unter prekären Bedingungen (Kobel 2011). Die globalen Bekleidungskonzerne setzen, wenig verwunderlich, auf die größtmögliche Ausbeutung überall entlang der globalen Zulieferkette.

Auch für die Einzelhandelsbeschäftigten ist Selbstorganisation und gewerkschaftliche Organisation schwierig. *Ver.di* zufolge liegt der Organisationsgrad im gesamten Einzelhandel in Deutschland bei nur etwa 10% (Fütterer & Rhein 2015: 39). Dies ist zum einen der Fall, weil die Einzelhandelsunternehmen überwiegend auf eine vergemeinschaftende Unternehmenskultur setzen, in der Konflikte als individuelle Probleme begriffen werden. Die Beschäftigten werden in dieser Kultur auf das Unternehmenswohl verpflichtet; wer kollektive Gegenwehr organisieren will – sei es in Betriebsrat oder Gewerkschaft –, erfährt sowohl Repression vom Unternehmen als auch von Kolleg*innen, die die Unternehmenskultur mitreproduzieren (Artus 2008; Köhnen 2006). Zum anderen wird gewerkschaftliche Organisation erschwert, weil die Unternehmen mit ihrer großen Anzahl von vergleichsweise kleinen Filialen für klassische Organisationsstrategien kaum

Enloe 1983. Auch konnte nicht auf die Rolle der Nationalstaaten bei der Reproduktion dieser Bedingungen eingegangen werden. Diese fördern die Ansiedelung der Bekleidungsindustrien im Rahmen exportorientierter Wachstumsstrategien und sehen die Arbeitsbedingungen als Wettbewerbsvorteile.

erreichbar sind. Für Gewerkschaftssekretär*innen wird es immer schwieriger, die Vielzahl der Filialen mit oft nur wenigen Mitgliedern zu betreuen.

Diese Schwierigkeiten für die Organisierung und den Aufbau von Gegenmacht haben besonders im Globalen Süden zu einer problematischen Neuorientierung der Gewerkschaften geführt, die als Kampagnenorientierung und NGOisierung bezeichnet werden kann. Der Begriff NGOisierung ist nicht neu: Es gibt eine Vielzahl von Publikationen, die sich mit diesem Prozess im Hinblick auf feministische, antirassistische und Ökologie-Bewegungen sowie mit der damit einhergehenden Deradikalisierung, der Ausrichtung auf Geldgeber, öffentliche Kampagnen und Governanceprozesse, den Organisationsveränderungen und der Entdemokratisierung der Organisationen befassen (Choudry & Kapoor 2013; INCITE! 2007). Bislang wurde der Begriff allerdings nicht auf Gewerkschaften angewendet.

Angesichts der bestehenden ungünstigen Kräfteverhältnisse entlang der globalen Zulieferkette, der Repressionen auf Fabrikebene und des staatlichen Versagens im Hinblick auf die Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen und höherer Löhne haben viele Gewerkschaften eine Praxis entwickelt, die man eine nationale oder internationale Kampagnenstrategie nennen könnte (ExChains 2015b). (Inter-)nationale Kampagnen zielen auf unterstützenden Druck von außen bei akuten arbeitsrechtlichen Verstößen oder für allgemeine Ziele, z.B. für die Anhebung des Mindestlohns, und sind oftmals auf die Konsument*innen oder den Staat orientiert.

Solche Kampagnen haben international durchaus erfolgreich ein Bewusstsein über die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsproduktion im Globalen Süden erzeugt und Erfolge bei einzelnen Fällen von Arbeitsrechtsverletzungen erzielt (Ferenschild & Schniewind 2016: 119; Fütterer 2013). Die Strategie stößt allerdings schnell an Grenzen. Es ist nicht gelungen, nachhaltig gewerkschaftliche Macht auf Fabrikebene aufzubauen und Gewerkschaften in den Produktionsländern dauerhaft zu stärken. Es besteht die Gefahr, dass Gewerkschaften im Globalen Süden von Kampagnenaktivist*innen im Norden lediglich als Informationsquellen genutzt werden, um die Verhandlungen mit den Markenunternehmen und Regierungsvertreter*innen selbst zu führen, ohne dass die lokalen oder regionalen Gewerkschaften beteiligt sind. Die Beschäftigten werden so letztlich zu bloßen Zeugen der unmenschlichen Praktiken der Unternehmen, ohne dass sie als Akteur*innen der Veränderung auftreten.

Gleichzeitig hat diese Art zu arbeiten auch die Gewerkschaften als Organisationen verändert. Dies meint das Schlagwort NGOisierung (Smith 2007 7f; Choudry & Kapoor 2013a: 9f). Gewissermaßen haben Gewerkschaften verlernt die Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit am Arbeitsplatz

zu verändern, betriebliche Auseinandersetzungen um die Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu führen und Selbstorganisation zu befördern. Stattdessen setzen sie auf die Skandalisierung von Verstößen gegen international anerkannte Normen bzw. auf die Skandalisierung von Bedingungen, die als unzumutbar angesehen werden (Choudry & Kapoor 2013a: 15ff).

Projekte von NGOs und teilweise auch von den internationalen Gewerkschaftsdachverbänden wollen die Gewerkschaften darin qualifizieren, solche Verstöße zu erkennen und anzuzeigen, anstatt gemeinsam Strategien zu entwickeln, wie sich die Beschäftigten selbst dagegen wehren, lokal oder regional Lösungen erkämpfen und gesellschaftliche Kräfteverhältnisse verändern können. In diesen Projekten geht es zumeist darum, dass Expert*innen Wissen vermitteln, wie innerhalb von Beschwerdemechanismen agiert werden kann, und weniger darum, Gegenwehr durch den Aufbau von sozialer Bewegung zu erreichen. Fragen, ob und wie grundlegende gesellschaftliche Veränderung aussehen kann, haben in einer Projektlogik keinen Platz (Smith 2007: 9f). Daher erhalten Selbstorganisation und der Aufbau von Wissen und Handlungskapazitäten, um weitergehende Kämpfe zu führen, wenig Aufmerksamkeit. Bleibt die Perspektive auf einen einzelnen Konflikt verengt, kann vielfach mit öffentlichen Kampagnen, die von professionellen Organizer*innen getragen werden, vermeintlich einfacher ein Erfolg erzielt werden. Gesellschaftliche Veränderung wird dann zur Aufgabe von „erfahrenen Strategen, Verhandlungsführern und Technokraten“ (Choudry & Kapoor 2013a: 15) und ist nicht länger Resultat des Aufbaus von Bewegung.

Zugleich hängen die Bekleidungsgewerkschaften in Südasien enorm von diesen Projektgeldern ab, da sie sich bisher kaum aus Mitgliedsbeiträgen finanzieren können. Dies verschiebt ihre inhaltlichen Schwerpunkte auf die Frage, wie die Projektgelder vergeben werden. Aufgrund der Struktur solcher Projekte sind zudem eine Vielzahl der ohnehin beschränkten Arbeitskapazitäten in Abrechnungsfragen und Beantragung gebunden (Huhn 2015: 389f). Dadurch werden diejenigen innerhalb der Gewerkschaften zu den zentralen Akteur*innen, die Englisch sprechen und den regelmäßigen Kontakt zu den Projektpartner*innen halten können sowie über entsprechende Qualifikationen verfügen. Die betriebliche Basis verliert weiter an Bedeutung. So wird die bereits der Kampagnenlogik innewohnende Tendenz zur Verschiebung der innergewerkschaftlichen Machtverhältnisse zugunsten des hauptamtlichen Apparats verstärkt.

Zusätzlich zu den ohnehin schon schwierigen Bedingungen wird dadurch die Abhängigkeit von Organisationen des Globalen Nordens verschärft und die Vorstellung innerhalb der Gewerkschaften genährt, Veränderungen durch lokale oder regionale Kämpfe seien nicht möglich. Selbstvertrauen in die

eigene Handlungsfähigkeit und die Vorstellung, dass Selbstorganisation und der Aufbau von gewerkschaftlicher Macht dazu führen können, eigene Verhandlungen auf Fabrikebene zu führen und sich gegen schlechte Arbeits- und Lebensbedingungen zu wehren, werden so untergraben.

Für den Aufbau internationaler Solidarität müssen strategische Antworten auf die Kräfteverhältnisse innerhalb der Produktionsnetzwerke sowie auf die Probleme der Gewerkschaften und deren Schwäche, die Selbstorganisation und Handlungsfähigkeit der Beschäftigten zu stärken, gefunden werden. Schließlich beruht auch internationale Solidarität auf Gegenseitigkeit, Sozialität und Gleichwertigkeit derjenigen, die miteinander solidarisch sein sollen, sowie auf deren Eigentätigkeit (Zeuner 2004: 325ff). Dazu müssen entsprechende Handlungsformen gefunden und erprobt werden. Gleichzeitig darf diese Solidarität nicht zu einem „Eintreten für die Opfer“ (Waterman 2015: 33) werden. Dies macht deutlich, dass Solidarität in der alltäglichen betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis entwickelt werden muss, wenn sie nicht bloß programmatischer Anspruch sein soll. Darum bemüht sich das ExChains-Netzwerk.

Das ExChains-Netzwerk

In diesem Netzwerk sind derzeit vier Gewerkschaften aus Indien, Sri Lanka und Bangladesch sowie Betriebsräte und Gewerkschafter*innen aus Deutschland aktiv:

- aus Indien: die *Garment and Textile Workers Union* (GATWU) aus Bangalore sowie die *Garment and Fashion Workers Union* aus Chennai;
- aus Sri Lanka: die *Free Trade Zone Workers & General Services Employees' Union*;
- aus Bangladesch: die *National Garment Workers Federation*;
- aus Deutschland: die Gewerkschaft *ver.di* sowie Betriebsräte der Einzelhandelsunternehmen *H&M* und *Zara*.

Die Gewerkschaften aus Sri Lanka und Bangladesch fanden ihren Weg in das Netzwerk über ihre Mitarbeit im *Asian-Pacific-Workers-Solidarity-Link*-Netzwerk, in dem sich bereits in den 1980er Jahren Gewerkschafter*innen trafen, die mit dem offiziellen Gewerkschaftsinternationalismus unzufrieden waren. Sie waren in den 1980er Jahren Gründungsmitglieder von *TIE Asien* (Huhn 2015: 212) und formierten in den frühen 2000er Jahren gemeinsam mit ihren Kolleg*innen aus Deutschland das ExChains-Netzwerk.³

3 Für eine detailliertere Übersicht zu den Gewerkschaften s. <http://www.exchains.org/>.

Im Netzwerk wurden die Erfahrungen des Kakao-Netzwerkes aufgegriffen, aber an einer entscheidenden Stelle überschritten. Klassischerweise geht die Organisierung der Arbeiter*innen-Bewegung von den Produktionsstätten aus (ebd.: 170). Anschließend werden Produktionsstätten gleicher Art zusammengefasst. Es ist eine Organisierung, die vom fertigen Produkt bzw. der fertigen Dienstleistung und der Herstellung ausgeht. Vorstufen der Produktion, wie im Falle der Bekleidung das Nähen wurden in der Regel als selbständige Produkte aufgefasst.

Allein auf einen solchen Zusammenschluss konnte bzw. kann weder das Kakao-Netzwerk noch ExChains aufbauen. Gleichzeitig ist die gewerkschaftliche Organisierung und die solidarische Zusammenarbeit in immer umfassenden Bereichen ein Teil des Prozesses, die Arbeiter*innen-Klasse als Akteurin zu konstituieren, welche Gesellschaft potenziell verändert (Gindin 2015: 21). Es müssen folglich auch Anknüpfungspunkte für die Organisierung entlang der Wertschöpfungskette gefunden werden.

Im Kakao-Netzwerk geschah dies über das Produkt. Diese Verbindung spielt auch im ExChains-Netzwerk eine wichtige Rolle. Das Interesse der Beschäftigten zu wissen, woher die Kleidung kommt, die sie verkaufen bzw. wohin die Kleidung geht, die sie produzieren, ist eine Triebfeder für Aktivist*innen. Damit entsteht auch das Interesse an den Bedingungen, unter denen die Bekleidung verkauft und produziert wird.

Zugleich basiert die Zusammenarbeit auf einer Reihe weiterer Aspekte. Die Beschäftigten teilen die Erfahrung, als Lohnarbeiter*in in einem ungesicherten Beschäftigungsverhältnis zu arbeiten. Besonders weibliche Beschäftigte machen in sexistischen Verhältnissen am Arbeitsplatz sowohl im Einzelhandel als auch in der Produktion die Erfahrung der beständigen Verletzungen ihrer Würde und von Angriffen auf den ihren Körper. Dabei handelt es sich um Taktiken, die Beschäftigten im Arbeitsprozess zu kontrollieren. Die Zunahme des Arbeitsvolumens sowie die Reduzierung von Personal schaffen krankmachende Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig ist das Gegenüber aufgrund der Strukturen innerhalb des Produktionsnetzwerkes faktisch das gleiche Bekleidungsunternehmen. Ein zentraler Teil der Arbeit im Netzwerk ist es folglich, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der jeweiligen Erfahrungen als Beschäftigte in der globalen Bekleidungsindustrie zu diskutieren und zu verstehen, um ausgehend davon gemeinsame Strategien zu entwickeln (Fütterer 2012). Darin reicht die Perspektive auch weiter als nur auf das Feld der Lohnarbeit, da für das gegenseitige Verständnis auch Fragen von Wohnen, Mobilität und Alltagsleben eine Rolle spielen (ExChains 2015a; ExChains 2012).

Auf regionaler Ebene in Südasien erarbeiten die Gewerkschaften Organisationsstrategien für die Bekleidungsindustrie und diskutieren

grenzüberschreitend, welche betrieblichen Ansätze Selbstorganisation befördern und welche nicht. In Workshops werden Erfahrungen mit Strategien ausgewertet und gemeinsame Ansätze entwickelt (Köhnen & Scheidhauer 2002: 37). Dabei spielen auch gewerkschaftliche Strategien gegen sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz sowie der Aufbau von demokratischen Organisationsformen in den *communities* der Arbeiter*innen eine wichtige Rolle. So startete die GATWU zunächst als *women workers' center*, ehe der Gewerkschaftsaufbau begann. Die Erfahrung von TIE-Asien zeigt, dass es durch den Aufbau demokratischer Arbeiter*innen-Organisationen sowie neue Organisierungsstrategien über die einzelne Fabrik hinaus möglich ist, Bekleidungsarbeiter*innen zu organisieren und Frauen in gewerkschaftliche Führungspositionen zu bringen (ebd.).

In Deutschland ist ebenfalls die Zusammenarbeit der Betriebsräte über die Grenzen des einzelnen Unternehmens von Bedeutung. So arbeiten Betriebsräte von H&M und Zara enger zusammen und gemeinsam mit ver.di werden sowohl Strategien entwickelt, wie betriebliche Interessenvertretung im Einzelhandel gestärkt und welche betrieblichen Strategien gegen krankmachende Arbeitsbedingungen entwickelt werden können (Fütterer & Rhein 2015; Giese 2015).

Auf regelmäßigen Treffen von Betriebsräten und Bekleidungsarbeiter*innen werden gemeinsame Strategien entwickelt und Verabredungen getroffen. Dabei kommen die betrieblichen Aktivist*innen aus dem Einzelhandel und den Fabriken zusammen. Zwischen diesen jährlich stattfindenden Zusammenkünften koordinieren die Beteiligten ihre Aktivitäten lokal und regional; der Zusammenhalt im Netzwerk wird über die TIE-Koordinator*innen in Indien und Deutschland sowie über die lokalen oder regionalen Gewerkschaften hergestellt. Daher ist die Zusammenarbeit auch nicht bloß punktuell, sondern ein kontinuierlicher Bestandteil der Arbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten.

Die Zusammenarbeit entlang der Produktionskette hatte in den ersten Jahren des ExChains-Netzwerkes das Ziel, durch gemeinsame konkrete Forderungen an die Unternehmen den Spielraum für gewerkschaftliche Organisation im Globalen Süden zu vergrößern und schwere Missstände in der Bekleidungsindustrie zu bekämpfen. Dies umfasste die Kritik und den Kampf gegen gewerkschaftsfeindliche Praktiken der Unternehmen in den Produktionsländern. Ein jüngeres Beispiel hierfür ist die Beteiligung des Netzwerkes an der Kampagne für das Gebäude- und Brandschutzabkommen für Bangladesch (Khan & Wichterich 2015). Gemeinsam mit NGOs und globalen Gewerkschaftsverbänden forderte das Netzwerk die Markenunternehmen auf, dem Abkommen beizutreten. Auch die Gesamtbetriebsräte von H&M und Zara traten bspw. in einer gemeinsamen Resolution mit dieser

Forderung an die Geschäftsleitungen ihrer Unternehmen heran und organisierten Diskussionen und Aktionen zum Thema auf Betriebsversammlungen (ExChains 2013). Erst nachdem Fabrikeinsturz von Rana Plaza im April 2013 war allerdings der Druck groß genug, um die führenden Markenhersteller zur Unterschrift zu bewegen. Die Forderung wurde indes nicht nur deshalb unterstützt, weil es einen besseren Gebäude- und Brandschutz in den Bekleidungsfabriken Bangladeschs ermöglichen sollte, sondern vor allem weil die im Rahmen des Abkommens verpflichtend vorgesehenen Arbeitsschutzkomitees, an denen Beschäftigte und Gewerkschaften beteiligt sein sollen, als Möglichkeit zum Aufbau von gewerkschaftlicher Gegenmacht im Betrieb angesehen wurden (Fütterer 2013: 22).⁴

Ein weiteres Beispiel ist die Auseinandersetzung um Kündigungen von Gewerkschaftsaktivist*innen bei einem H&M-Zulieferer in Bangalore. Dort wurden im Herbst 2014 drei Beschäftigte entlassen, die eine Betriebsgewerkschaft aufbauen wollten. Die GATWU führte eine Auseinandersetzung gegen die Kündigung und verhandelte mit H&M und dem lokalen Fabrikmanagement über die Wiedereinstellung. Zeitgleich informierten die Betriebsräte bei H&M ihre Kolleg*innen über den Fall und organisierten innerbetriebliche Solidarität mit dem Ziel, die Verhandlungsposition der indischen Gewerkschaft zu stärken. Nach den Solidaritätsaktionen konnte die GATWU erfolgreich die Wiedereinstellung der gekündigten Aktivist*innen aushandeln und den Aufbau einer Betriebsgewerkschaft unterstützen.

Die Betriebsräte innerhalb des Netzwerkes nutzen die Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung um die Geschäftsleitung mit den Produktionsbedingungen zu konfrontieren und gemeinsame Forderungen des Netzwerkes zu übermitteln. Gleichzeitig informieren und diskutieren sie mit den Beschäftigten auf Betriebsversammlungen über die Produktionsbedingungen, das Handeln der Unternehmen sowie über mögliche Alternativen. Auch in gewerkschaftlichen Aktionen werden diese Fragen und Probleme thematisiert. Die so erzeugte innerbetriebliche Öffentlichkeit erzeugt Druck auf die Unternehmensleitung.

Dass solche betrieblichen Aktivitäten Erfolge zeitigen, liegt nicht an der Kraft des besseren Argumentes, sondern vielmehr an der innerbetrieblichen Artikulation von Interessenkonflikten. Wie angedeutet, beruhen die Unternehmenskulturen im Bekleidungseinzelhandel auf der Vorstellung einer Interesseneinheit von Belegschaft und Unternehmen (Köhnen 2006). Jede artikuliert Kritik am Unternehmen und offene Diskussionen über

4 Zur Kritik am gegenwärtigen Stand der Umsetzung des Abkommens s. Khan & Wichterich 2015 und Banse 2015. Für mehr Informationen über die Auseinandersetzung um das Abkommen s. zusätzlich Fütterer 2013.

unterschiedliche Interessen und Widersprüche stellt diese Unternehmenskultur potenziell in Frage und hat damit auch Auswirkungen über die Frage der Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie hinaus. Emphatisch gesprochen, handelt es sich dabei im Kleinen um die Auseinandersetzung, wie die Arbeit entlang der Wertschöpfungskette organisiert sein soll, und zeigt an, dass diese Produktionsnetzwerke anders organisiert sein können und sein müssen. Die Druckentfaltung beruht auf einer Selbsttätigkeit der Beschäftigten, die nicht im Interesse des Unternehmens ist, weil sie solidarische Beziehungen mit den Beschäftigten in der Produktion einfordern. Diese Forderung bringt die Beschäftigten in Auseinandersetzung mit dem Unternehmen.

Auch wenn durch die lokale Zusammenarbeit in Deutschland, die regionale Vernetzung in Südasien und durch Solidaritätsarbeit entlang der Wertschöpfungskette Erfolge beim Aufbau gewerkschaftlicher Macht im Einzelhandel und in der Bekleidungsproduktion erzielt werden konnten, beschloss das Netzwerk nach intensiven Diskussionen bei gemeinsamen Treffen, die Arbeit in den kommenden Jahren weiterzuentwickeln. Denn ein Manko der bisherigen Aktivitäten war, dass die Zusammenarbeit entlang der Wertschöpfungskette bislang kaum über konkrete Unterstützungsaktionen hinaus geht. Dies zeigte sich beispielsweise darin, dass es bislang nicht gelang, Strategien zu entwickeln, wie die Spielräume, die durch das Gebäude- und Brandschutzabkommen entstanden sind, von den Gewerkschaften weitergehend genutzt werden können. Da die Arbeitsschutzkomitees verpflichtend sind, führte dies vielerorts zum Entstehen gelber bzw. managementnaher Gewerkschaften, die den Raum ausfüllten (Khan & Wichterich 2015).

Die gemeinsame Arbeit soll daher verändert werden, um Verhandlungsmacht, Gewerkschaftsmacht und Handlungsfähigkeit auf Betriebsebene und branchenweit aufbauen. Um diese Herausforderung anzugehen, wurde gemeinsam eine Strategie erarbeitet, die innerhalb des Netzwerks bislang als Verhandlungsstrategie bezeichnet wird (ExChains 2015b).

Mit der Hilfe von Gesundheits- und Arbeitsplatzmappings⁵ (Schröder & Köhnen o.J., Keith & Brophy 2004) werden Beschäftigte von Zulieferern großer Bekleidungsunternehmen Probleme und mögliche Forderungen zu deren Lösung identifizieren und Strategien entwickeln, wie diese Forderungen von ihnen selbst und ihren Gewerkschaften durchgesetzt werden können.

5 Diese sind an die Perspektive der Arbeiteruntersuchungen bei FIAT und Olivetti angelehnt, die Anfang der 1960er Jahre in Italien von Mitarbeiter*innen der Zeitschrift *Quaderni Rossi* begonnen wurden. In dieser Perspektive sind die Erfahrungen und Kenntnisse der Beschäftigten unerlässlich für den Aufbau von Handlungsfähigkeit im Betrieb (Alquati 1974). Dieses Vorgehen spielt darüber hinaus auch in kommenden betrieblichen Auseinandersetzungen bei H&M und Zara um gesündere Arbeitsbedingungen eine Rolle.

Sobald die Forderungen gefunden sind, werden sie auf unterschiedlichen Ebenen verhandelt.

Auf lokaler Ebene sind dies Forderungen, die direkt von den Arbeiter*innen und ihrer Gewerkschaft mit dem Fabrikmanagement verhandelt werden können. Beispiele sind der Zugang zu Trinkwasser, der Einbau ausreichender Lüftungssysteme oder geeignete Arbeitsmittel. Als Folge der Mappings haben im Herbst 2015 und Frühjahr 2016 bereits einige Betriebsgewerkschaften zum ersten Mal solche Verhandlungen geführt.

Auf Branchenebene werden einerseits Probleme, die nicht auf Fabrikebene gelöst werden können, andererseits umfassende Anliegen angegangen, die Veränderungen auf Branchenebene erfordern, so dass Verhandlungen mit den Bekleidungsherstellern oder den Marken geführt werden müssen. Das können bspw. Löhne, Boni und Produktivitätsanreize sein.

Auf der regionalen Ebene in Südasiens werden einerseits Angelegenheiten thematisiert, die nicht auf Branchenebene gelöst werden können, andererseits solche, die in internem Austausch der regionalen Gewerkschaften als gemeinsame identifiziert werden. Diese wollen Gewerkschaften gemeinsam in der Region mit den Markenunternehmen verhandeln. Dabei werden die Gewerkschaften aus den verschiedenen Ländern gemeinsam auftreten.

Betriebsräte und Gewerkschafter*innen in den Markenunternehmen sowie Gewerkschaften aus dem Globalen Norden werden betriebliche Öffentlichkeit für die Forderungen von den Gewerkschaften und Beschäftigten im Globalen Süden erzeugen und unterstützen so die Verhandlungen auf allen Ebenen. Die Unterstützung geschieht über den Aufbau von Druck auf die Unternehmen, damit diese die Forderungen anerkennen und direkt und ernsthaft mit den Gewerkschaften und Beschäftigten im Globalen Süden verhandeln. Entsprechend wollen die Bekleidungsgewerkschaften solidarische Aktionen für Einzelhandelsbeschäftigte organisieren und deren Forderungen unterstützen. Dies soll durch den Aufbau direkter Kommunikationswege befördert werden. Videobotschaften von Arbeitsplatzuntersuchungen oder Betriebsversammlungen an andere Akteur*innen im Netzwerk sollen Zusammenhänge stärken und Diskussionen über große Entfernungen unterstützen. Zudem wollen die Gewerkschaften von Näher*innen wie von Verkäufer*innen Kontakte zu anderen Beschäftigten und Organisationen entlang der Zulieferkette aufbauen, um die gemeinsame Verhandlungsstrategie weiter zu stärken.

Das Potenzial dieser Strategie liegt darin, dass die Problemanalysen und Forderungen zur Veränderung der Bedingungen am Arbeitsplatz in einem kollektiven Prozess direkt auf Fabrikebene entstehen und ausgehend von dort Strategien entwickelt werden, diese durchzusetzen (ExChains 2015b). Damit geht es nicht allein um Verstöße und allgemeine Probleme und

Forderungen, die von den Unternehmen leicht zurückgewiesen werden können. Die Strategie ermöglicht den Gewerkschaften lokal Verhandlungs- und Gewerkschaftsmacht aufzubauen, während internationale Solidarität ihre Aktivitäten unterstützt. Gleichzeitig beinhaltet die Strategie die Perspektive, dass solidarisches Handeln Gegenseitigkeit voraussetzt. Erste Erfahrungen damit wurden gemacht, als GATWU Solidaritätsbotschaften für Zara-Beschäftigte organisierte, die im Zuge von Restrukturierungsmaßnahmen ihren Arbeitsplatz verlieren sollten.⁶

Auf diese Weise verschiebt internationale Unterstützung nicht die Akteursrolle. Der Druck zielt darauf ab, die Verhandlungsposition der lokalen Gewerkschaften bzw. der demokratischen Arbeiter*innen-Organisationen zu stärken und eine neue Praxis der Verhandlungen um die Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Sie hat ihre Grundlage im Aufbau von Gewerkschaftsarbeit im Betrieb und in der Selbstorganisation der Beschäftigten.

Dieser Ansatz soll die Gewerkschafter*innen an der Basis stärken, indem sie handelnde Subjekte bleiben. Für Anton Marcus, Vorsitzender der sri-lankischen *Free Trade Zone Workers & General Services Employees' Union*, liegt darin ein Kernelement der Strategie: „Mit kleinen Erfolgen wollen wir Potenziale aufbauen, um nächste Schritte zu unternehmen.“⁷ Der Ansatz wirkt auf die Struktur von Gewerkschaften, weil Aktivist*innen aus der zweiten Reihe und lokale Gewerkschaftsaktivist*innen an Bedeutung gewinnen. Er zielt darauf ab, Verhandlungskapazitäten und eine gewerkschaftliche Strategie aufzubauen, statt Gewerkschaften als Informationsbeschafferinnen wahrzunehmen.

Auf diese Weise soll eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften jenseits punktueller Solidaritätsaktionen gegen arbeitsrechtliche Verstöße gestärkt werden. Die dadurch beförderte Zusammenarbeit entlang der Wertschöpfungskette und innerhalb der Region eröffnet die Möglichkeit, langfristige Strategien gegen das Handeln der Unternehmen in der Region zu entwickeln. Sowohl die Einzelhandelsunternehmen als auch die Zulieferunternehmen agieren strategisch in der Region, platzieren Aufträge, nehmen Einfluss auf Interessenvertretungen sowie Regierungen und tätigen Investitionen, um Verwertungsbedingungen zu erhalten und zu verbessern.

Die Verhandlungsstrategie zielt auf den Aufbau von Handlungskapazitäten bei den Arbeiter*innen ab. Sie sollen „die Probleme definieren, Lösungen

6 S. <https://www.youtube.com/watch?v=BBbcW59lMww&feature=youtu.be>.

7 Im Gespräch mit dem Autor während des TIE-Asien-Treffens in Negombo vom 19.-21.8.2015.

finden und Strategien entwickeln, um diese Lösungen auf unterschiedlichen Ebenen umzusetzen. Dabei entwickeln sie die notwendigen Kapazitäten, um ihre Vorschläge zu realisieren und Forderungen durchzusetzen“, wie es die indische Gewerkschafterin Dithhi Bhattacharya beschreibt.⁸ Dabei gehe es um mehr, als nur Kompensationen für die Lohnarbeit oder eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Es werde versucht, Einfluss auf die Arbeitsorganisation und den Arbeitsprozess zu nehmen und ihn ansatzweise nach menschlichen Bedürfnissen zu gestalten.

Die Zusammenarbeit mit anderen Beschäftigten und zwischen Gewerkschaften in der Region sowie entlang der Wertschöpfungskette arbeitet auf jenen solidarischen Zusammenhang hin, in dem neue Praxisformen und Bedürfnisse entwickelt und erkämpft werden können. Zugleich reflektiert sie die bestehenden Kräfteverhältnisse in der globalen Bekleidungsindustrie: Selbstorganisation alleine ist oft nur schwer möglich, weil die Unternehmen derart mächtige Akteure sind, deren Position in einem großen Maße auf der Fragmentierung der Beschäftigten entlang der Wertschöpfungskette und in der Region beruht.

Ausblick

Bereits nach ersten Workshops zur Umsetzung der neuen Strategie berichteten sri-lankische Gewerkschafter*innen davon, dass Arbeiter*innen sich selbst als Akteur*innen von Veränderung am Arbeitsplatz begreifen und Erfahrungen von Selbstermächtigung machen.⁹ Gleiches gelte für die Gewerkschafter*innen, für die die Frage nach der Beförderung von Selbstorganisation wieder eine zentrale Rolle spiele. Dies wird bereits als ein erster Erfolg der neuen Strategie begriffen.

Sie spiegelt einen Diskussionsprozess wider, der in den vergangenen Jahren im Netzwerk geführt wurde. Mit der Strategie soll die Selbstorganisation der Beschäftigten befördert werden und die Veränderung des Kräfteverhältnisses zwischen Kapital und Arbeit wieder auf die gewerkschaftliche Agenda kommen. Schließlich könnten „die Beschäftigten am Ende ihre Probleme nur selber lösen“ (Quinto, zit. in Giese 2015), wie es der ver.di-Unternehmensbetreuer von H&M und Zara formuliert. Dies gelte unabhängig davon, ob dies in der Produktion oder im Einzelhandel geschehe. Als Bedingung dafür fordern Akteur*innen innerhalb des Netzwerkes, dass

8 Im Gespräch mit dem Autor während des TIE-Asien-Treffens in Negombo vom 19.-21.8.2015.

9 Davon berichten sowohl Dithhi Bhattacharya, die einige dieser Workshops begleitet hat, als auch Anton Marcus während eines TIE-Asien-Treffens.

sich Gewerkschaften anders strukturieren, damit sie zu Orten werden, an denen die lebensweltlichen Erfahrungen von Beschäftigten ernst genommen, alternative Deutungen, die die Beschäftigten als Akteur*innen begreifen, entwickelt und deren Handlungskapazitäten aufgebaut werden. Diese Perspektive ist zentral, wenn überhaupt wieder über gesellschaftliche Transformation nachgedacht werden soll. Ansätze dafür fänden sich bereits jetzt in den Erfahrungen, die im ExChains-Netzwerk gemacht werden und sollen mit dem Verhandlungsansatz vertieft und ausgeweitet werden. Somit ist die Arbeit des Netzwerks zugleich ein wichtiger Beitrag in der Diskussion über transnationale Gewerkschaftszusammenarbeit und über die Grenzen bisheriger Ansätze. Bislang bleibt diese Debatte oft auf Politikempfehlungen beschränkt und Wege, wie reale gewerkschaftliche Handlungsmacht aufgebaut werden kann, werden nicht diskutiert (vgl. Ferenschild & Schniewind 2016: 118f).

Die Überlegungen und Argumente in diesem Artikel geben den gegenwärtigen Diskussionsstand innerhalb des Netzwerkes wieder. Es bedarf weiterer Forschung und Diskussion darüber, inwiefern die Veränderungen des globalen Kapitalismus und seiner Regulierungsformen nicht nur neue Erscheinungsformen von Lohnarbeit geschaffen, sondern sich auch soziale Bewegungen, Gewerkschaften und ihre Verbände verändert haben. Diese Veränderungen können nicht allein als Machtverlust beschrieben werden. Auch wären die Veränderungen, die mit den Stichworten NGOisierung und Kampagnenorientierung gefasst wurden, nicht ausreichend beschrieben, wenn sie lediglich als politische Irrtümer im Sinne einer falschen Strategie begriffen würden. Die Diskussionen darüber weisen darauf hin, dass es einen Zusammenhang zwischen veränderten politischen Formen sowie der Entwicklung des gegenwärtigen Kapitalismus gibt, der genau untersucht werden muss (INCITE! 2007; Choudry & Kapoor 2013). Es geht daher auch nicht um die Ablehnung von NGOs, sondern um die Einordnung ihrer Entwicklung in gesellschaftliche Zusammenhänge. Genauso wenig sollen konkrete Verbesserungen und Errungenschaften von Kampagnen kleingeredet werden. Vielmehr soll das Problem deutlich werden, dass der Aufbau von sozialer Bewegung und die Veränderung gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse mehr und mehr in den Hintergrund geraten und mit dem Fokus auf Kampagnen die Orientierung auf den Aufbau von Handlungskapazitäten bei Arbeiter*innen verloren geht. Dieser Aufbau ist aber für gesellschaftliche Transformation und Selbstemanzipation unerlässlich (Choudry & Kapoor 2013a: 14f). Die Diskussion ist notwendig, um gemeinsam Praxisformen zu entwickeln, wie die gewerkschaftlichen Kämpfe in der Bekleidungsindustrie gestärkt und die Selbstorganisation der Beschäftigten befördert werden können.

Für das ExChains-Netzwerk stehen zukünftig weitere Herausforderungen an, unter anderem, weitere Bereiche in der globalen Bekleidungsindustrie in das Netzwerk zu integrieren und es auf andere Länder und Gewerkschaften auszudehnen (ExChains 2015b).

Die globale Bekleidungsindustrie umfasst selbstredend mehr als nur Produktion und Verkauf. Die unterschiedlichen Vorprodukte sowie der Transport und die Logistik sind bislang nicht Teil des Netzwerkes. Derzeit wird allerdings entlang der Wertschöpfungskette von Orangensaft versucht, Plantagenarbeiter*innen, Beschäftigte von Abfüllanlagen sowie Beschäftigte des Lebensmitteleinzelhandels in einem vergleichbaren Netzwerk zusammenzubringen. Beteiligt sind daran Betriebsräte von Rewe, Tengelmann, Edeka und Kaufland, Landarbeiter*innen- und Industriearbeiter*innen-Gewerkschaften aus Brasilien, TIE und ver.di.

Literatur

- Alquati, Romano (1974): *Klassenanalyse als Klassenkampf*. Frankfurt a.M.
- Artus, Ingrid (2008): „Prekäre Vergemeinschaftung und verrückte Kämpfe. Repressive Integration als Herrschaftsmodus im prekären Dienstleistungsbereich“. In: *PROKLA*, Nr. 150, S. 27-48.
- Banse, Frauke (2015): „The Bangladesh Accord – A Model to Secure Workers Rights in Global Supply Chains?“. In: *Global Labour Column*, Nr. 222, <http://column.global-labour-university.org/2015/12/the-bangladesh-accord-model-to-secure.html>, letzter Aufruf, 17.6.2016.
- Bhattacharya, Dithhi (2014): *State of Garment Workers in Bangalore*. Delhi.
- Blöcker, Antje, & Michael Wortmann (2005): „Strukturwandel und internationale Beschaffung im Einzelhandel mit Bekleidung“. In: *PROKLA*, Nr. 138, S. 91-109.
- Brinkmann, Ulrich; Hae-Lin, Choi; Richard Detje; Klaus Dörre; Hajo Holst; Serhat Karakayali & Catharina Schmalstieg (2008): *Strategic Unionism: aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden.
- Candeias, Mario (2004): *Neoliberalismus – Hightechnologie – Hegemonie: Grundrisse einer transnationalen kapitalistischen Produktions- und Lebensweise. Eine Kritik*. Hamburg.
- Chapkis, Wendy, & Cynthia Enloe (1983): *Of Common Cloth. Women in the Global Textile Industry*. Amsterdam & Washington, DC.
- Choudry, Aziz, & Dip Kapoor (2013) (Hg.): *NGOization. Complicity, Contradictions and Prospects*. London & New York, US-NY.
- Choudry, Aziz, & Dip Kapoor (2013a): „Introduction: NGOization. Complicity, Contradictions and Prospects“. In: Choudry & Kapoor 2013, S. 1-23.
- Dörre, Klaus (2012): „Gewerkschaftliche Erneuerung: Aus der Krise zu neuer Stärke?“. In: *Emanzipation. Zeitschrift für sozialistische Theorie und Praxis*. Bd. 2, Nr. 2, S. 7-22.
- Dörre, Klaus (2008): „Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing?“. In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 1, Düsseldorf, S. 3-10.
- Dörre, Klaus, & Stefan Schmalz (2013): „Einleitung: Comeback der Gewerkschaften? Eine machtsociologische Forschungsperspektive“. In: Schmalz & Dörre 2013, S. 13-39.
- ExChains (2015a): *Gemeinsamer Widerstand entlang der globalen Zulieferkette*. http://www.exchains.org/exchains_newsletters/2015/exchainsNL_2015_screen.pdf, letzter Aufruf: 30.4.2016.

- ExChains (2015b): *Strategie zur Stärkung der Verhandlungsmacht von Bekleidungsgewerkschaften in Südasien*. http://www.exchains.org/exchains_newsletters/2015/ExChains_Strategie_2015_screen.pdf, letzter Aufruf: 30.4.2016.
- ExChains (2013): *Nur gemeinsam können wir wirklich etwas verändern*. http://www.exchains.org/exchains_newsletters/exchains_Nachrichten_8_2013_DT.pdf, letzter Aufruf 3.6.2016.
- ExChains (2012): *Beschäftigtenaustausch zwischen Deutschland und Bangladesch*. http://www.tie-germany.org/what_we_do/pdfs_ExChains_Project_Joint_Campaign/ExChains_NL_Hintergrund_Kampagne.pdf, letzter Aufruf: 30.4.2016.
- Ferenschild, Sabine, & Julia Schniewind (2016): *Folgen des Freihandels. Das Ende des Welttextilabkommens und die Auswirkungen auf die Beschäftigten*. Frankfurt a.M.
- Fröbel, Folker, Jürgen Heinrichs, & Otto Kreye (1977): *Die neue internationale Arbeitsteilung. Strukturelle Arbeitslosigkeit in den Industrieländern und die Industrialisierung der Entwicklungsländer*. Hamburg.
- Fütterer, Michael (2013): „Nicht warten auf Selbstverpflichtungen. Ein halbes Jahr nach dem Einsturz von Rana Plaza kämpfen Gewerkschaften in Bangladesh weiter für mehr Arbeitsrechte“. In: *Analyse und Kritik*, Nr. 587, S. 22.
- Fütterer, Michael (2012): „Ketten brechen, Grenzen einreißen“. In: *Arranca!*, Nr. 46, S. 8-14.
- Fütterer, Michael, & Markus Rhein (2015): *Erneuerung geht von unten aus. Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze im Einzelhandel – Das Beispiel H&M*. Berlin.
- Giese, Gudrun (2015): „Arbeiterinnen united. Zu dem Netzwerk gehören Näherinnen aus dem Süden und Verkäuferinnen aus dem Norden der Welt“. In: *ver.di Publik*, Nr. 8, S. 8.
- Gindin, Sam (2015): *Global Issues. Bringing Class Back in*. Toronto, CA-ON.
- Gindin, Sam (2013): „Rethinking Unions, Registering Socialism“. In: *Socialist Register*, Bd. 49, S. 26-51.
- Gindin, Sam (2004): *The Auto Industry. Concretizing Working Class Solidarity: Internationalism beyond Slogans*. Toronto, CA-ON.
- Gindin, Sam (1998): „Socialism with Sober Senses: Developing Worker's Capacities“. In: *Socialist Register*, Bd. 34, S. 75-101.
- Hack, Lothar (1989): „Determination/Trajekte vs. Konfiguration/Projekte“. In: Fleischmann, Gerd, & Josef Esser (Hg.): *Technikentwicklung als sozialer Prozess. Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung*. Frankfurt a.M., S. 71-106.
- Hierlmeier, Josef (2006): *Internationalismus. Eine Einführung in seiner Ideengeschichte und Gegenwart*. Stuttgart.
- Huhn, Jens (2015): *Trotz alledem... TIE – eine „andere“ Internationale in Zeiten der Globalisierung*. Berlin.
- Hürtgen, Stefanie (2015): „Qualifizierung und Polarisierung im transnationalen Raum der Lohnarbeit. Die zeitgemäß (un-)qualifizierte Arbeitskraft als betrieblich und gesellschaftlich konstruiertes Herrschaftsverhältnis“. In: Atzmüller, Roland; Stefanie Hürtgen & Manfred Krenn: *Die zeitgemäße Arbeitskraft. Qualifiziert, aktiviert, polarisiert*. Weinheim & Basel, S. 27-126.
- Keith, Margaret, & James Brophy (2004): „Participatory Mapping of Occupational Hazards and Disease among Asbestos-exposed Workers from a Foundry and Insulation Complex in Canada“. In: *International Journal of Occupational and Environmental Health*, Bd. 10, Nr. 2, S. 144-153, <http://dx.doi.org/10.1179/oeh.2004.10.2.144>.
- Khan, Mohd Raisul Islam, & Christa Wichterich (2015): *Safety and Labour Conditions: the Accord and the National Tripartite Plan of Action for the Garment Industry of Bangladesh*. Global Labour University Working Paper No. 28, Genf.
- INCITE! Women of Colour Against Violence (2007) (Hg.): *The Revolution will not be funded. Beyond the Non-Profit Industrial Complex*. Cambridge, http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No.38.pdf, letzter Aufruf 21.6.2016.

- Kobel, Anton (2011): „Einzelhandel in Deutschland“. In: *Express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit*, Nr. 2, 3-4 u. 5/2011.
- Köhnen, Heiner (2006): *Unternehmenskultur und Personalpolitik. Zur Situation der Beschäftigten und der Interessenvertretung bei H&M*. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 119, Düsseldorf, http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_119.pdf, letzter Aufruf: 17.6.2016.
- Köhnen, Heiner (2000): *Industrielle Beziehungen und betriebliche Auseinandersetzungen in Nordamerika. Neue Unternehmensstrategien und die Gewerkschaften UAW und CAW*. Münster.
- Köhnen, Heiner, & Anne Scheidhauer (2002): *Organising the Battlefield. Arbeiterinnen in den Freihandelszonen Sri Lankas*. Offenbach.
- Lebowitz, Michael (1992): *Beyond Capital. Marx's Political Economy of the Working Class*. London, <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-349-21831-8>.
- Lerner, Steven (2007): „Weltgewerkschaften: Ein Mittel gegen den weltweiten Niedergang der Arbeiterbewegung“. In: Bremme, Peter (Hg.): *Never Walk Alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften?* Hamburg, S. 53-78.
- McCallum, Jamie K. (2015): „Governance Struggles and Worker Power: The New Spirit of Labour Transnationalism“. In: Bieler, Andreas (Hg.): *Labour and Transnational Action in Times of Crisis*. New York, US-NY, S. 143-158.
- Moody, Kim (1997): *Workers in a Lean World. Unions in the International Economy*. London & New York, US-NY.
- Negt, Oskar, & Alexander Kluge (1992): *Maßverhältnisse des Politischen*. Frankfurt a.M.
- Scheidhauer, Anne (2008): *Schufden für unsere Kleider und sonst nichts? Frauen in der globalisierten Bekleidungsindustrie Bangladeschs*. Frankfurt a.M.
- Schmalz, Stefan, & Klaus Dörre (2013) (Hg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt a.M. & New York, US-NY.
- Schröder, Jörg, & Heiner Köhnen (o.J.): *Gesundheitsförderliche Organisationsentwicklung durch Gesundheitsmapping*. <http://uk-online.uni-koeln.de/remarks/d2844/rm2192569.pdf>, letzter Aufruf: 30.4.2016.
- Smith, Andrea (2007): „Introduction: The Revolution will not be Funded“. In: INCITE! 2007, S. 1-20.
- Voss, Kim (2013): „Innergewerkschaftliche Demokratie und die Erneuerung der Gewerkschaften“. In: Schmalz & Dörre 2013, S. 56-73.
- Waterman, Peter (2015): „Die Internationale Arbeiter*innen-Bewegung inmitten, gegen und jenseits des globalisierten und informatisierten Gehäuses von Kapitalismus und Bürokratie“. In: *PERIPHERIE*, Nr. 137, S. 29-46.
- Waterman, Peter (2004): „Adventures of Emancipatory Labour Strategy as the New Global Movement Challenges International Unionism“. In: *Journal of World-System Research*. Bd. 10, Nr. 1, S. 216-253.
- Waterman, Peter (1998): *Globalization, Social Movements and the New Internationalisms*. London.
- Zeuner, Bodo (2004): „Widerspruch, Widerstand, Solidarität und Entgrenzung – neue und alte Probleme der deutschen Gewerkschaften“. In: Beerhorst, Joachim, & Alex Demirović, & Michael Guggemos (Hg.): *Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel*. Frankfurt a.M., S. 318-353.

Anschrift des Autors:

Michael Fütterer

michael.fuetterer@tie-germany.org